

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Gabriel Longaray Vencato

A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SEUS
REFLEXOS NOS AFASTAMENTOS DECORRENTES DE ACIDENTE
DE TRABALHO

Porto Alegre
2017

Gabriel Longaray Vencato

A Suspensão do Contrato de Trabalho e seus Reflexos nos Afastamentos
Decorrentes de Acidente de Trabalho

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Especialista em
Direito do Trabalho junto à Faculdade de
Direito da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Francisco Rossal de
Araújo

Porto Alegre

2017

RESUMO

A pesquisa pretende analisar o conceito, hipóteses e efeitos da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, nas hipóteses de afastamento do trabalho em decorrência de concessão de benefício previdenciário incapacitante. Posteriormente, estudar-se-á a caracterização dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, como também a cobertura dos benefícios incapacitantes acidentários e a proteção previdenciária do empregado, desde a concessão até a cessação do benefício com a alta médica promovida pelo INSS.

Será explanado, as responsabilidades dos empregadores quando ocorre o fenômeno do limbo jurídico previdenciário e trabalhista, que acomete os empregados, no momento em que o Instituto Nacional Do Seguro Social – INSS comunica a cessação de benefício previdenciário incapacitante atestando pela capacidade laboral do trabalhador, enquanto, por outro lado, o empregador diverge sustentando a incapacidade para reinserção no trabalho.

Parte-se de uma análise sobre as características do limbo jurídico trabalhista e previdenciário, demonstrando a hipossuficiência e o abandono social vivenciado pelo empregado no período em que permanece sem perceber salários do empregador e da previdência social. Por fim, observaremos as responsabilidades do empregador e empregado diante deste fenômeno jurídico na relação de emprego.

PALAVRAS CHAVE: 1. Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho. 2. Auxílio-Doença Acidentário. 3. Limbo Jurídico Trabalhista e Previdenciário. 4. Responsabilidades do Empregador. 5. Continuidade da Relação de Emprego.

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	7
2.1 Conceito de Suspensão do Contrato de Trabalho	10
2.1.1 Hipóteses de Suspensão do Contrato de Trabalho	12
2.1.2 Consequências Jurídicas da Suspensão do Contrato de Trabalho	15
2.2 Conceito de Interrupção do Contrato de Trabalho.....	18
2.2.1 Hipóteses de Interrupção do Contrato de Trabalho.....	20
2.2.2 Consequências Jurídicas da Interrupção do Contrato de Trabalho	23
3. DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NAS CAUSAS DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE DO TRABALHO	25
3.1 Conceito de Acidente de Trabalho	27
3.1.1 Doenças Ocupacionais.....	30
3.1.2 Nexo de Causalidade e Concausalidade.....	33
3.1.3 Reconhecimento do Acidente de Trabalho e Doenças Ocupacionais	35
3.2 A Proteção Previdenciária do Empregado	38
3.2.1 Benefícios Previdenciários Incapacitantes Acidentários	41
3.2.2 A Alta Médica Previdenciária.....	46
4. O FENÔMENO DO LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO ...	47
4.1 Das Responsabilidades do Empregador.....	51
4.2 Das Responsabilidades do Empregado	56
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS.....	60

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa pretende analisar o fenômeno do limbo previdenciário e trabalhista, destacar o momento do seu aparecimento no cenário jurídico, como também, apontar as responsabilidades do empregador frente a cessação do benefício previdenciário incapacitante do empregado, que deve retornar ao labor.

Trata-se de um tema que é de fundamental importância para o real entendimento da função social do trabalho, continuidade da relação de emprego, princípio da proteção do trabalhador e a dignidade da pessoa humana na tentativa de solucionar o conflito criado quando o INSS considera o empregado capaz para desenvolver suas atividades e o empregador defende a manutenção da incapacidade. Assim, será elaborada uma pesquisa legislativa, bibliográfica da doutrina e jurisprudência relativa ao tema, tendo caráter fenomenológico.

Partindo deste preceito, analisaremos primeiramente os institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, destacando suas hipóteses e consequências na relação contratual de emprego. Posteriormente, apresenta-se a ocorrência destes institutos especificamente nos casos de afastamento do empregado em razão de acidente de trabalho. Para tanto, investiga-se o conceito de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, atentando para o nexo causal entre a lesão ou doença e atividade desenvolvida no emprego, como também a cobertura da previdência social neste casos.

Registra-se, que o enfoque do presente trabalho, desambiciona o aprofundamento da responsabilidade civil objetiva do empregador na hipótese de acidente de trabalho, mas sim da sua responsabilização face a não reintegração do obreiro após a cessação do benefício previdenciário.

Por fim, destaca-se o aparecimento limbo jurídico previdenciário e trabalhista, em que busca-se definir o seu conceito e peculiaridades, uma vez que legislação não prevê soluções para este fenômeno jurídico. Visto isso, examinar-se-á o entendimento jurisprudencial e desvendaremos as responsabilidades e os deveres do empregador e empregado ante o fenômeno do limbo jurídico previdenciário e trabalhista.

2. A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste capítulo será estudado, de forma sistemática, respetivamente, o conceito, hipóteses e consequências da suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Primeiramente, traça-se as distinções e aspectos gerais dessas figuras trabalhistas, e, posteriormente parte-se para análise jurídica aprofundada dos institutos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, dos artigos 471 ao 476-A, trata da interrupção e suspensão do contrato do trabalho. Estas figuras provocam a paralisação total ou parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado caracteriza a interrupção e suspensão do contrato de trabalho referindo-se a regimentos que implicam na sustação temporária, restrita ou ampla, dos efeitos das cláusula pactuados no contrato de trabalho, preservando o vínculo empregatício.¹

Em conformidade, Amauri Mascaro Nascimento reforça que nas hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho apenas alguns efeitos do contrato de trabalho restam paralisados no momento em que o obreiro necessita ausentar-se das atividades laborais. Isto é, algumas cláusulas contratuais continuam em vigor.²

Verificado estes posicionamentos, destaca-se a intenção do legislador em assegurar continuidade da relação de emprego quando da necessidade de afastamento justificável do obreiro ao trabalho. Estes institutos demonstram-se guardiões da função social do trabalho, continuidade da relação de emprego, proteção do trabalhador e da dignidade da pessoa humana.

Para Alice Monteiro de Barros, a proteção da continuidade do emprego é o principal objetivo do direito trabalhista que tenciona para conservação do trabalho, priorizando relações por prazo indeterminado. A interrupção e suspensão do contrato de trabalho, preservam, então, a continuidade do emprego e protegem o obreiro, oferecendo segurança econômica e propiciando sua integração no ambiente laboral.³

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1145.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1120.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 567.

Isto posto, é visível que estas figuras trabalhistas favorecem o empregado, pois conservam o emprego, mas também, o direito social e integração do obreiro em seu ambiente de trabalho.

Nas palavras de Américo Plá Rodriguez, a manutenção da continuidade do emprego, além de conceder segurança e tranquilidade ao obreiro, também contribui para o próprio empresário e sociedade em geral, com o aumento de lucros e harmonização das relações sociais. Tudo em razão dos cuidados aos direitos sociais que permitem a inclusão do obreiro ao ambiente de trabalho.⁴

A continuidade do emprego é fator imprescindível na relações, sendo que durante o pacto laboral, certamente ocorrerão situações justas, de ordem social, política e afetiva que impedirão o obreiro de estar disponível ao labor.

Contudo este importante instituto têm sua denominação (suspensão e interrupção) fortemente criticada pela doutrina, uma vez que, consideram que interrupção e suspensão, cientificamente, não são a melhor tipologia.

Amauri Mascaro Nascimento relata que a legislação utiliza as nomenclaturas, suspensão e interrupção, todavia, poderia ser empregue suspensão parcial ou total, remunerada ou não remunerada do contrato de trabalho. De igual modo, a suspensão ou paralização, referem-se apenas ao efeitos do contrato de trabalho, já que vínculo de emprego é mantido.⁵

Maurício Godinho Delgado, frisa os diversos termos utilizados para se referir ao instituto em estudo, apontado que a doutrina denomina a interrupção contratual apenas como ausência da prestação de serviços. Assim, diferencia como suspensão total no casos de ausência de salário e serviço, ou, suspensão parcial quando da interrupção contratual.⁶

Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho denomina o sobrestamento do pacto laboral com a tipologia da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, assim sendo, embora persista a discussão doutrinária sobre as expressões,

⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 28.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1122.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1146.

consegue-se identificar as hipóteses em cada caso concreto, razão pela qual adotaremos para o presente estudo a tipologia imposta no dispositivo legal.

2.1 Conceito de Suspensão do Contrato de Trabalho

A suspensão do contrato de trabalho, trata-se da sustação total e recíproca dos efeitos contratuais, mas com a preservação do vínculo de emprego e pacto laboral. Neste instituto celetista não há prestação de serviços por parte do empregado, e, tampouco, o empregador efetua pagamento de salários e demais vantagens.

É o que explica Maurício Godinho Delgado, no momento em que conceitua suspensão do contrato de trabalho de sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho em relação as partes, de forma total e recíproca, em razão de um fato juridicamente relevante, com a manutenção do contrato de trabalho e vínculo empregatício.⁷

O instituto estudado demonstra-se como sustação da execução do efeitos do contrato, permanecendo em vigor, apenas o pacto laboral. No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins ensina que na suspensão o empregado não trabalha provisoriamente, mas nenhum efeito é gerado no contrato, sendo suspensa as obrigações e direitos.⁸

Alice Monteiro de Barros, também compartilha da mesma conceituação da suspensão total do contrato de trabalho, definindo na forma de cessação temporária da prestação de serviço, com a inexistência do pagamento de salário e sem a contagem do período de afastamento para os efeitos legais.⁹

Alerta-se que com o contrato em suspensão total, tanto empregador, como empregado, possuem o dever de manter alguns preceitos ínfimos do pacto laboral. Maurício Godinho Delgado, atenta que os deveres de lealdade e fidelidade contratuais, como por exemplo a conduta do empregado de não revelar segredo da empresa ou concorrência desleal, e, também, os deveres do empregador de proibição de rescisão desmotivada e proteção a integridade física e moral do empregado devem ser respeitados. A infração destes deveres, independente do contrato estar suspenso, poderá acarretar a rescisão motivada do contrato laboral pelo motivos tipificados em lei.¹⁰

⁷ Id. Bid. p. 1145.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 325.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 568.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1149.

Então, percebe-se que os deveres de lealdade e fidelidade contratuais, como por exemplo a conduta do empregado de não revelar segredo da empresa ou concorrência desleal, como também os deveres do empregador de proibição de rescisão desmotivada e proteção a integridade física e moral do empregado devem ser respeitados. A infração destes deveres, independente do contrato estar suspenso, poderá acarretar a rescisão motivada do contrato laboral pelo motivos tipificados em lei.

Isto posto, conceitua-se a suspensão como a sustação dos efeitos do contrato de trabalho em que não há prestação de serviços e disponibilidade do empregado, não são devidos salários por parte do empregador, nem há o cômputo do período de paralisação no tempo de serviço do empregado. Cuida-se de cessação temporária e total da execução e dos principais efeitos do contrato de trabalho.

2.1.1 Hipóteses de Suspensão do Contrato de Trabalho

Durante a constância da relação de emprego diferentes situações poderão acarretar a suspensão do contrato de trabalho. Maurício Godinho Delgado, classifica as hipóteses por critérios relacionados ao motivo estranho à vontade do obreiro, por ato legal e voluntário do empregado, e por consequência ilícita atribuível ao empregado.¹¹

Em contraponto, Alice Monteiro de Barros relaciona os motivos de suspensão contratual como de caráter biológico, político-administrativa e político-social. Os exemplos, poderiam ocorrer, respectivamente, nos casos de gravidez e enfermidade, ou, por afastamento militar, assim como no caso de greve.¹²

Não obstante, importante é identificar as situações que tipificam a suspensão do contrato de trabalho. Nesse sentido, Valentin Carrion elenca os casos que produzem suspensão total e recíproca do pacto laboral: “a) licença não remunerada, doença justificada após os primeiros 15 dias (a prescrição quinquenal, v. art.11/2), suspensão disciplinar, suspensão para inquérito do estável, aposentadoria provisória (v. art. 474); b) o acidente de trabalho e o serviço militar obrigatório, que, entretanto, se computam para cálculo de tempo de serviço (arts. 4º e 472); c) exercício de cargo público não obrigatório; d) participação em greve, sem salários; e) desempenho de cargo sindical, se houver afastamento; f) participação em curso ou programa de qualificação profissional, em virtude de suspensão do contrato específica do art. 476-A.”¹³

Destacadas as hipóteses, torna-se primordial apontar determinados aspectos controvertidos dos casos práticos que classificam-se como sendo suspensão de contrato de trabalho. Trata-se do acidente de trabalho, serviço militar e licença-maternidade.

A relevância encontra respaldo porque nos casos supracitados, embora o pagamento de salário esteja suspenso, para todos os efeitos legais, o afastamento será computado como tempo de serviço e recolhimento de FGTS.

¹¹ Id. Bid. p. 1150.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 573.

¹³ CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: Legislação Complementar/Jurisprudência**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 428.

Sendo assim, percebe-se que mesmo com algumas cláusulas contratuais em vigor com relação as obrigações patronais, a melhor doutrina classifica os afastamentos como suspensão contratual por não haver pagamento de salário.

Alice Monteiro de Barros relata que nas hipótese de afastamento decorrente de acidente de trabalho e prestação de serviço militar obrigatório, embora não exista obrigação de pagamento de salários, haverá cômputo do tempo de serviço e recolhimento de FGTS. Assim, em razão da ausência de pagamento de salários inclui-se essas hipóteses na figura da suspensão do contrato de trabalho.¹⁴

Destoando deste entendimento, Sergio Pinto Martins classifica o afastamento decorrente de acidente de trabalho, licença-maternidade e serviço militar com sendo hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, única e exclusivamente pelo motivo de computação do tempo de serviço do período de suspensão do contrato. Analisa que há contagem do tempo de serviço para efeitos de indenização e estabilidade, incidência do FGTS e contagem do tempo de serviço para férias.¹⁵

Em que pese o entendimento do ilustre doutrinador, entendemos que tanto afastamento por acidente de trabalho ou doença ocupacional, serviço militar inicial e maternidade, tratam-se de caso de suspensão, por se aproximar mais do conceito do instituto.

Associa-se, então, ao posicionamento de Mauricio Godinho Delgado, quando trata do afastamento decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional como sendo casos de suspensão do contrato de trabalho. Pois, frisa que quase todas as cláusulas contratuais restam suspensas, sendo que as principais obrigações de prestação de trabalho e salário estão sobrestadas.¹⁶

O afastamento em decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional posteriormente ao décimo quinto dia, o serviço militar inicial e a licença-maternidade são considerado suspensão contratual porque em nenhum dos casos há prestação de serviço, bem como, inexistente pagamento salarial por parte do empregador. Nestas circunstâncias, quem remunera o empregado é a autarquia previdenciária, nos casos

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 568.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 325.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1164.

de acidente, doença e maternidade, e o exército brasileiro, quando da prestação inicial do serviço militar.

No afastamento decorrente da prestação de serviço militar inicial o contrato será suspenso, no entanto nos casos de comparecimento e apresentação eventuais do obreiro ao serviço militar, será distinguido com interrupção contratual.

A vista disso, as hipóteses de suspensão contratual demonstram que o instituto visa garantir a continuidade do vínculo empregatício em caso de afastamento do obreiro, porém, isentado o empregador de quitar os salários.

Os casos desta figura celetista podem ser os mais variados, desde afastamento por incapacidade, prestação de serviço militar, licença-maternidade para apuração de falta grave, qualificação profissional, suspensão disciplinar, exercício de representação sindical e cumprimento de encargo público

2.1.2 Consequências Jurídicas da Suspensão do Contrato de Trabalho

Efeito crucial da suspensão laboral está concentrado na paralisação total dos efeitos pactuados no contrato de trabalho, de forma bilateral, tendo em vista que o trabalhador está ausente do serviço sem prestação de salários por parte do empregador.

No entanto, existem casos em que algumas cláusulas, ainda que em suspensão contratual, continuam gerando efeitos em relação as obrigações patronais. Amauri Mascaro Nascimento acentua que a suspensão do contrato de trabalho excluirá alguns efeitos ou todos os direitos, dependendo do caso concreto.¹⁷

Isso porque, nos casos licença-maternidade, afastamento por acidente de trabalho ou doença ocupacional, como também, no caso de serviço militar, há recolhimento de FGTS e compute do serviço no decorrer do afastamento.

Nesta linha Maurício Godinho Delgado refere-se aos casos em que determinadas obrigações patronais vigoram, citando que a sustação ampla dos efeitos contratuais não ocorre no afastamento por acidente de trabalho ou prestação de serviço militar, e o caso de suspensão por acidente ou simples doença.¹⁸

Com a mesma lógica Amauri Mascaro Nascimento pontua que o serviço militar desobriga o empregador de pagar salários, mas não exige do recolhimento dos depósitos do FGTS.¹⁹

Efeito significativo da suspensão contratual, está disposto no Artigo 471 da Consolidação das Leis do Trabalho, que garante ao obreiro todas as vantagens atribuídas para categoria profissional que pertence quando do retorno do afastamento.

Este efeito é explanado por Sérgio Pinto Martins que que na constância da interrupção o empregado terá direito a todas as vantagens atribuídas à categoria profissional que está enquadrado.²⁰

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1125.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1154.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1126.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 349

Outro relevante resultado é a impossibilidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho, exceto por justo motivo ou encerramento das atividades da empresa, sendo que o instituto analisado visa proteger a continuidade da relação de emprego. Alice de Monteiro Barros esclarece que havendo rescisão contratual no período de suspensão sem justo motivo, deverá ser nula, autorizando, assim, a reintegração do empregado na esfera judicial.²¹

Em que pese a proteção ao emprego resguardada no dispositivo legal, nada impede o empregador de efetuar a rescisão unilateral por justa causa prevista em lei, pois, mesmo na suspensão contratual alguns princípios mínimos merecem ser resguardado. Maurício Godinho Delgado aponta que o compromisso de lealdade contratual e deverá ser respeitado por ambas as partes.²²

É válido frisar, que tanto na suspensão como na interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, o obreiro poderá efetuar o pedido de demissão, entretanto, deverá ser observado com atenção, de no determinado caso concreto, não houve rompimento dos princípios e normas protecionistas contidas na legislação celetistas.

Em resumo, deverá ser auferido suposto vício de vontade ou outro fator relevante que possa comprometer a validade do pedido demissão, em detrimento de que pode ser revertida em rescisão indireta caso comprovada ilicitudes no procedimento.

Com a devida cautela, Maurício Godinho Delgado aventa a possibilidade de ruptura contratual por falta empresária em situações de suspensão contratual, demonstrando as faltas empresariais aventadas pelas alíneas “e” e “f” do art. 483 da CLT.²³

Outrossim, sobressalta-se que a Súmula 440 do Tribunal Superior do Trabalho, preceitua que além dos comuto do tempo de serviço e recolhimento de FGTS, na situações de auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez, a manutenção de suposto plano e saúde ou de assistência médica oferecido pelo empregador.

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 576.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1154.

²³ Id. Bid. p. 1155.

À vista do explanado, entende-se, em ementa, que a principal consequência da suspensão contratual está situada na ausência de pagamento de salários e prestação de serviços, preservando, porém, a continuidade da relação contratual.

2.2 Conceito de Interrupção do Contrato de Trabalho

A interrupção contratual é o fenômeno trabalhista que gera efeitos de sobrestamento temporário da obrigação do empregado no tocante a prestação de serviços pactuados no contrato individual de trabalho, contudo as demais cláusulas contratuais continuam em vigor.

É o que explica Maurício Delgado Godinho ao conceituar a interrupção do contrato de trabalho de sustação temporária da obrigação do empregado de prestar trabalho e disponibilidade perante o empregador, em razão de um fato juridicamente relevante. No entanto todas as demais cláusula vigoram, sendo que trata-se de sustação restrita e unilateral dos efeitos do contrato.²⁴

Neste ínterim, a interrupção contratual é suspensão parcial, provisória, limitada e unilateral dos efeitos contratuais, pois o contrato permanece em vigência, senão pela ausência de prestação laborativa e disponibilidade do empregado perante o empregador.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, haverá interrupção quando são devidos os salários, mesmo que o empregado esteja afastado de suas atividades laborais, uma vez que trata-se de espécie de suspensão parcial e remunerada.²⁵

Exclusivamente as cláusulas de prestação de serviço, disponibilidade e obrigações do obreiro são suspensas, ou seja, não há trabalho, mas continua percebendo seus salários, o tempo de serviço é computado, e, em determinados casos, inclusive com a manutenção dos depósitos fundiários e contagem dos períodos aquisitivos de férias. Percebe-se, então, que apenas as obrigações do empregador continuarão com eficácia.

Alice Monteiro de Barros entende que a interrupção é conceituada em sendo a paralisação temporária do trabalho pelo empregado, havendo o compute do tempo de serviço para todos os efeitos legais. Vigora, então, obrigação de pagamento de salários e demais vantagens.²⁶

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1145.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1121.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 568.

Entretanto, Sergio Pinto Martins ao conceituar esta figura trabalhista, ressalta que existem determinados casos em que ocorre a interrupção contratual, porém não existe a necessidade de pagamento de salários, mas sim a efetivação de outras obrigações do empregador. Exemplifica citando os casos em que pode não haver pagamento de salários, nem contagem de tempo de serviço, mas, existir a obrigação de recolhimento do FGTS, na hipótese de serviço militar ou acidente de trabalho.²⁷

Todavia, conforme refletido, enquadra-se o acidente de trabalho, doença profissional, cumprimento de serviço militar e licença-maternidade na figura da suspensão do pacto laboral, tendo em vista que nenhuma dessas duas hipóteses há obrigação legal de pagamento de salários, razão pela qual incluímos como hipóteses excepcionais de suspensão, em que pese acontecer o recolhimento do FGTS e computo do tempo de serviço.

Portanto, conclui-se que a interrupção é suspensão parcial e unilateral do contrato de trabalho, preservando a continuidade da relação de emprego, pois os efeitos do contrato continuam em vigência, apesar de isentar o empregado das suas obrigações de disponibilidade e prestação de serviços em razão de afastamento. Contudo, as obrigações do empregador mantêm-se em eficácia e dependendo do caso concreto, há pagamento de salários e demais benefícios contratuais e legais.

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 324.

2.2.1 Hipóteses de Interrupção do Contrato de Trabalho

A interrupção do contrato de trabalho é a sustação unilateral e parcial do contrato de trabalho, sendo que em síntese o empregado não presta serviços e o empregador deve pagar salários.

Deste modo, qualquer hipótese em que o empregado deixe de prestar serviços e esteja indisponível ao trabalho por motivos previstos em lei, acordos e convenções coletivas, ou, até mesmo, por concordância do empregador, mas que continue recebendo salário, será denominado na forma de interrupção do contrato de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado explana que encontram-se inúmeros casos que tipificam a interrupção do contrato de trabalho, sendo que a maioria dos fatores estão expostos no Artigo 473 da CLT.²⁸

As possibilidades de interrupção do contrato de trabalho demonstram a preocupação do legislador em proteger e amparar a dignidade do obreiro, uma vez que acontecimentos normais da vida cotidiana, social, afetiva, acidentes laborais e possíveis acometimentos de doenças, podem comprometer a capacidade laborativa e a disponibilidade do trabalhador. Por essa razão, ainda que ausente do trabalho, merece receber como se trabalhando estivesse.

Nesta perspectiva, Valentin Carrion identifica os possíveis casos de interrupção contratual:” a) domingos e feriados, se o empregado trabalhou durante a semana (L. 605/49); b) férias (CLT, art.130); c) falecimento de cônjuge, ascendente, irmão ou dependente anotado na carteira profissional (2 dias, art. 473; 9 dias, o professor, art. 320); e) doação de sangue (1 dia por ano); f) alistamento eleitoral (2 dias); g) nascimento de filho (5 dias, art. 473/2); h) certos casos de obrigações militares para todos os efeitos; as demais só para tempo de serviço; v. arts. 4º e 472; i) testemunha (CLT, art. 822) ou parte em processo trabalhista (TST, Súmula 155); j) ausências consideradas justificadas pelo empregador, desde que este concorde em pagar os respectivos salários (Barreto Prado, Tratado), com ressalvas; l) gravidez (art. 392 e segs., duas semanas em caso de aborto, arts.392 e 395); m) acidente do trabalho (primeiros 15 dias; D. 3.048/99, arts.30 e 71); n) doença (primeiros 15 dias; L. 8.213/91, art. 60, red. L.9.876/99; Dec. 3.048/99; o) aviso prévio em dinheiro; p)

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1156.

afastamento para inquérito por motivo de segurança nacional (CLT, art. 472, § 5º, por 90 dias); q) greve, se houver pagamento de salários; r) comparecimento de jurado à sessão do júri (CPP, art.441); s) ausência por trabalho nas eleições (dobro dos dias trabalhados, L. 9.504/97, art. 98); t) exame vestibular para ingresso em faculdade (CLT, art.473); u) comparecimento em juízo (CLT, art. 473, VIII, red. L. 9.853/99).”²⁹

Percebe-se, que a maioria das hipóteses estão dispostas no Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou em artigos esparsos da mesma lei, bem como, na legislação previdenciária (incapacidade laboral) e até mesmo penal (comparecimento ao júri) e eleitoral (trabalho na eleições e alistamento eleitoral). Necessário, porém, destacar alguns aspectos importantes.

No tocante ao afastamento incapacitante decorrente de doença ou acidente de trabalho, o empregador pagará salário até o 15º dia de afastamento, sendo que neste período o contrato estará interrupto. Posteriormente o empregado é encaminhado para o Instituto Nacional do Seguro Social, onde deverá ser submetido ao exame pericial para concessão do benefício Auxílio-Doença Previdenciário ou Auxílio-Doença Acidentário, visto que em suposta procedência do benefício previdenciário o contrato estará suspenso.

Aspecto relevante frisar é que no caso de ocorrer a cessação do benefício previdenciário, e, posteriormente, houver nova concessão, decorrente da mesma doença ou lesão incapacitante, o empregador estará desobrigado de quitar novamente os quinze dias iniciais. Assim explica Alice Monteiro de Barros, na ocorrência de concessão de benefício dentro do prazo de 60 (sessenta) dias da cessação de benefício pretérito.³⁰

Então, o contrato, na circunstância de afastamento por doença ou acidente de trabalho ficará interrupto apenas nos primeiros 15 (quinze) dias, sendo que após a concessão do Auxílio – Doença, o contrato restará suspenso, mesmo no caso Auxílio-Doença Acidentário em que o empregador deverá continuar depositando o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e é contado como tempo de efetivo serviço.

²⁹ CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: Legislação Complementar/Jurisprudência**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 429.

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 569.

Outro fator que prescinde maior atenção diz respeito ao “licença-paternidade” previsto no Artigo 473, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que preceitua apenas ao direito de um dia de afastamento em susposto nascimento de filho. Ocorre, no entanto, que a Constituição Federal, (Artigo 7º, inciso XIX, combinado com o Artigo 10, §1º, ADCT, CF/88), neste caso, prevê o prazo de cinco dias de afastamento, sendo, portanto, o dispositivo aplicado nesta hipótese.

É o que esclarece Mauricio Godinho Delgado aos explicar que o prazo constitucional é supremo ao prazo inferior da legislação celetista, sendo vantagem maior ao empregado.³¹

Destarte, as hipóteses de interrupção do contrato de trabalho poderão ser reconhecidas em eventualidades que o obreiro deixa de prestar serviços, entretanto continua percebendo salários, isto é, apenas o empregador continua exercendo suas obrigações perante o contrato de trabalho.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1158.

2.2.2 Consequências Jurídicas da Interrupção do Contrato de Trabalho

A consequência fundamental é a interrupção do contrato de trabalho por parte do empregado, que deixa de cumprir suas obrigações laborais, porém, preserva as obrigações do empregador.

O empregado resta indisponível ao trabalho e ao empregador, porém o contrato de trabalho mantém-se em continuidade em relação as obrigações do contratante. Ademais, o tempo de afastamento do emprego é considerado como de serviço para todos os efeitos legais.

Maurício Godinho Delgado, explica que fundamentalmente interrompe-se as obrigações do empregado da prestação de serviços e disponibilidade, mas, ainda assim, o contrato de trabalho continua em perfeita vigência.³²

Outro importante efeito que preserva a continuidade da relação empregatícia, está disposto no Artigo 471 da Consolidação das Leis do Trabalho, que proíbe a dispensa imotivada e garante o retorno do empregado ao cargo ocupado com as demais vantagens adquiridas por meio de normas coletivas.

Em que pese a garantia de continuidade da relação de emprego e a proibição de rescisão unilateral desmotivada, o empregador pode atribuir-se do direito potestativo para dispensar unilateralmente o empregado no caso da ocorrência de falta grave que consubstancie a justa causa. Da mesma forma, o obreiro também pode postular a rescisão do contrato por falta grave por parte do empregador.

Alice Monteiro de Barros ensina que o vínculo empregatício persiste, mantendo-se os deveres de fidelidade. Com isso atos faltosos, como por exemplo, o a condenação criminal, embriaguez, revelação de segredo, lesão a honra, agressão entre outros, pode ensejar a rescisão contratual por justa causa.³³

No mesmo sentido Mauricio Godinho Delgado, evidencia que é válida a dispensa motivada por falta do obreiro no lapso de interrupção do pacto laboral, como nos casos exemplificados acima.³⁴

³² Id. Bid. p. 1159.

³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 576.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1159.

Discutidos os efeitos, oportuno estudar o prazo para retorno das atividades obreiras e disponibilidade do empregado diante do empregador e do pacto laboral, em consequência de que após a cessação da interrupção, o contrato volta a surtir efeitos em sua plenitude.

A vista disso, Maurício Godinho Delgado, discorre que o empregado deve retornar imediatamente ao labor após cessar o motivo que desencadeou o afastamento de suas atividades.³⁵

A exceção deste raciocínio, aparece determinada na Súmula 32 do TST, que por sua vez, aduz o prazo de 30 (trinta) dias para o obreiro reapresentar-se ao labor, sob pena de ser considerado abandono de empregado, porém, aplica-se apenas nos casos exclusivos de cessação de benefício previdenciário incapacitante.

Sendo assim, a consequência soberana da interrupção do contrato de trabalho é a manutenção dos efeitos do contrato de trabalho e das obrigações do empregador, enquanto o empregado afasta-se de suas atividades. Isto porquê, trata-se de instituto extremamente positivo ao empregado que visa garantir o emprego, salários e benefícios a classe operária com a conservação do contrato de trabalho.

³⁵ Id. Bid. p. 1160.

3. DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NAS CAUSAS DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE DO TRABALHO

A finalidade do presente estudo é análise da responsabilidade do empregador no afastamento do empregado em decorrência de acidente de trabalho. Para tanto, necessário, primeiramente, definir a conceituação de acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

Posteriormente, imprescindível destacar a proteção previdenciária do empregado, especificamente em relação ao benefício Auxílio-Doença Acidentário e suas consequências no contrato de trabalho, desde o momento do acidente até a cessação do benefício e retorno ao labor.

Entretanto, como estudado acima, pode-se apresentar os principais efeitos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho nas causas de afastamento do obreiro por acidente de trabalho. Nos primeiro 15 (quinze) dias o contrato restará interrupto, ou seja, há pagamento dos salários, porém inexistente prestação de serviço. A partir do 16º (décimo sexto) dia, com a concessão de benefício acidentário incapacitante, o contrato estará suspenso, não haverá prestação de serviços e nem pagamento dos salários, pois obreiro estará em gozo de benefício previdenciário.

Durante a fruição do benefício previdenciário por afastamento acidentário (auxílio-doença e aposentadoria por invalidez) é inviável a rescisão do contrato de trabalho, bem como, posteriormente a alta previdenciária do segurado, é garantido o retorno ao labor com todas as vantagens adquiridas pela categoria profissional enquanto do afastamento. Ademais, o empregado afastado por acidente de trabalho é detentor do período de 12 (doze) meses, com a finalidade de obstar a dispensa injusta e promover a reintegração do obreiro ao mercado de trabalho.³⁶

Outrossim, os afastamentos acidentários garantem ao segurado a percepção dos depósitos fundiários, contagem do tempo de afastamento como tempo de serviço e garantia do emprego. Trata-se de benefício protecionista ao obreiro que sofrer acidente em decorrência do exercício de sua profissão, garantindo a dignidade e segurança nos momentos de incapacidade.³⁷

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 576.

³⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 84.

Maurício Godinho Delgado, também cita, que o empregado, nestes casos de afastamento, desde que inferiores a 6 (seis) meses, será comutado para fins de concessão de férias. Na mesma forma, a Súmula 440 do TST, resguarda o direito de manutenção de plano de saúde disponibilizado pela empresa enquanto persistir a suspensão do contrato.³⁸

Então, percebe-se que as figuras celetistas da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, são institutos que visam manter a relação de emprego, promovendo a proteção do empregado frente aos infortúnio laborais, garantindo o retorno ao labor, prazo de estabilidade ante dispensa injusta e conservação dos depósitos fundiários.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1165.

3.1 Conceito de Acidente de Trabalho

O acidente de trabalho, encontra-se definido no artigo 19 da Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de previdência social e dá outras providências. Este conceito legal, estabelece que acidente de trabalho é o que ocorre por exercício do trabalho à disposição do empregador (empresa ou doméstico), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Primeiramente, esclarece-se que acidente de trabalho engloba três gêneros de infortúnios que poderão surgir na constância do exercício do labor. O primeiro é o acidente-tipo (artigo 19 da Lei nº 8.213/91) conceituado no artigo supracitado e que será aprofundado neste estudo. O segundo é acidentes de trabalho por equiparação legal (artigo 21 da Lei nº 8.213/91), que logo abaixo estudaremos. Por fim, a terceira espécie trata-se das doenças ocupacionais que serão analisadas em tópico próprio (artigo 20 da Lei nº 8.213/91).

Neste aspecto, ao tratar do acidente-tipo, Cláudio Brandão associa-se a definição de Mozart Victor Russomano, pois identifica o acidente de trabalho como um acontecimento que acarreta fortuitamente algum dano ao obreiro, caracterizando-se como evento súbito, violento e fortuito vinculado ao serviço prestado e que acomete lesão corporal.³⁹

É o mesmo posicionamento de Carlos Alberto Pereira de Castro, que evidencia o típico acidente de trabalho como um acontecimento, geralmente, repentino, violento e fortuito alusivo à prestação de serviços, ocasionando violação a integridade do obreiro. Assim, para caracterizar-se o acidente de trabalho, necessário se faz a concretização do dano, seja ele corporal, funcional ou emocional, podendo ocasionar a incapacidade laboral de forma provisória ou permanente, ou, até mesmo, provocar a morte.⁴⁰

Francisco Rossal de Araújo alerta que é necessário que o evento danoso apresente nexos causal com a atividade laborativa. Isto é, o acidente deve ocorrer em

³⁹ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 123.

⁴⁰ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 623.

razão de um risco imposto pelo exercício da profissão. Então, a caracterização de acidente de trabalho está completamente relacionada ao fortuito em decorrência do exercício do labor.⁴¹

Carlos Alberto Pereira de Castro, explica que exclui-se deste conceito os acidentes ocorridos fora da esfera laboral, exceto os oriundos de deveres e responsabilidades do trabalho, como por exemplo, os acidentes sofridos no trajeto de deslocamento entre sua residência e ambiente de trabalho, e vice e versa, ou em trabalhos externos. Portanto, o que define o acidente de trabalho é a associação com as atividades laborais, independentemente do fato gerador e local de sua ocorrência.⁴²

Claúdio Brandão, posiciona-se no mesmo sentido e diz que o fator topográfico não é essencial para definir o infortúnio laboral, pois o fator determinante é o acidente ser sofrido na constância do exercício do trabalho e ocasionando lesão corporal, incapacidade, redução funcional, doença ou morte.⁴³

Carlos Alberto Pereira de Castro, destaca que o acidente *in itinere* sofrido fora do ambiente de trabalho, entretanto no percurso de deslocamento do empregado de sua residência ao local de trabalho (vice e versa), somente não será caracterizado acidente de trabalho na circunstância do obreiro por interesse pessoal interromper o trajeto.⁴⁴

Por sua vez, o artigo 21 da Lei nº 8.213/91 faz referência aos acidentes de trabalho por equiparação, desde que o evento ocorra no local e horário de trabalho ou na execução de serviços ou deveres alusivos ao emprego. Elenca as seguintes hipóteses: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício

⁴¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 31.

⁴² CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 625.

⁴³ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 126.

⁴⁴ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 626.

de sua atividade; o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, mas durante a prestação de serviço espontâneo a empresa execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; acidentes ocorridos nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho.

Referente ao acidente por equiparação legal analisado acima, frisa-se que nestes casos os fatos acidentais não precisam apresentar nexos causal direto com o trabalho em si, mas basta ter ocorrido no local de trabalho.

Contudo, a configuração do acidente de trabalho, para os fins protetivos da previdência social, independe da existência de culpa ou dolo do obreiro no infortúnio, uma vez que aplica-se a teoria do risco social que favorece o segurado independente da causa que originou o evento lesivo. Na forma que explica Carlos Alberto Pereira de Castro, tão somente para efeitos de responsabilização civil do empregador que importará a aferição de existência ou não de culpa.⁴⁵

Portanto, estudou-se que o fundamento do conceito de acidente está vinculado ao evento de natureza súbita e imprevista capaz de provocar lesões ou sequelas que impliquem algum prejuízo corporal ou funcional ao obreiro.⁴⁶

Conclui-se que o acidente de trabalho poder ter diversos fatos geradores e situações ensejadoras. Porém, sua característica vital é que o evento seja súbito e decorrente da realização da atividade laboral ocasionando prejuízos físicos ou psíquicos capazes de gerar a morte ou a perda temporária ou permanente da capacidade laboral do empregado.⁴⁷

⁴⁵ Id. Bid. p. 626.

⁴⁶ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 123.

⁴⁷ Id. Bid. p. 132.

3.1.1 Doenças Ocupacionais

Após a definição de acidente de trabalho típico e equiparados, analisa-se a espécie das doenças ocupacionais, que por sua vez, subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho.

Distintamente dos acidentes típicos de trabalho, as doenças ocupacionais definem-se pelos motivos causadores: critério etiológico e critério cronológico. Cláudio Brandão, aponta que isto ocorre porque nas doenças ocupacionais os infortúnios não são súbitos e imprevistos, tão pouco violentos. A doença se desenvolve no tempo, podendo ser mórbida ou interna, podendo ser em decorrência do ambiente e condições de trabalho ou em razão do trabalho, justificativa pela qual somente com a verificação da causa da lesão e o tempo de sua evolução poderá ser tipificado o acidente ou a doença.⁴⁸

O artigo 20 da Lei nº 8.213/91, estabelece que as doenças profissionais são as consequências originadas em razão do exercício do trabalho peculiar de determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho, ou seja, são causadas pelos agentes físicos, químicos ou biológicos peculiares a determinadas funções. Por outro lado, também conceitua as doenças do trabalho que caracterizam-se em sendo as doenças ocasionadas em função das condições especiais em que o trabalho é realizado.

Com intuito de facilitar a identificação das doenças ocupacionais, o Decreto nº 3.948/99, em seu anexo II, apresenta rol exemplificativo, que lista as doenças comuns aos integrantes de específica categoria de trabalhadores. Destaca-se, porém, que trata-se de rol não exaustivo, uma vez que constatado nexos causal entre a doença e a lesão restará reconhecido como acidente de trabalho.⁴⁹

As doenças profissionais advém unicamente do exercício do trabalho, sendo que a insalubridade do labor é a natureza da categoria profissional, ou seja, tratam-se de doença típicas de alguns ramos profissionais e que são reconhecidas pela Previdência Social. Para sua caracterização é imprescindível o aparecimento das patologias em vários trabalhadores da mesma categoria profissional para evidenciar-

⁴⁸ Id. Bid. p. 124.

⁴⁹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 627.

se que a moléstias possui como origem o serviço desenvolvido.⁵⁰ Exemplo costumeiro de doença do trabalho refere-se a exposição permanente dos trabalhadores de mineração ao pó de sílica, que os leva a contrair a grave doença pulmonar da silicose.

Francisco Rossal de Araújo, elucida que as doenças profissionais, também chamadas de idiopatias, são diretamente originadas das atividades inerentes ao labor, peculiares de determinada classe profissional. Por outro lado, as doenças de trabalho, conhecidas como mesopatias, referem-se aos infortúnios resultantes das condições especiais em que o trabalho é desenvolvido, necessitando-se analisar o nexo de causalidade, pois apenas nas doenças profissionais pode-se presumir o acidente de trabalho em razão de dispor relacionamento normativo.⁵¹

Como exemplos típicos de doenças do trabalho, pode-se citar a situação hipotética de determinado empregado que exerce suas atividades em ambientes com nível elevado de ruído, acometendo a perda de audição. Outras hipóteses são os Distúrbios do Sistema Osteomuscular Relacionados ao Trabalho – DORT, sendo as lesões por esforço repetitivo as causas mais comuns. Estas doenças decorrem do tempo de exposição em que o empregado está exposto à atividade repetitiva.⁵²

Segundo Cláudio Brandão, as doença do trabalho desenvolvem-se por consequência das condições especiais em que o trabalho é executado estando totalmente relacionados. Estas moléstias são adquiridas pelas condições do trabalho e não diretamente das atividades laborativas.⁵³

Destaca-se, que assim como no acidente típico de trabalho, é necessária a ocorrência de uma patologia incapacitante decorrente do exercício do trabalho, para caracterização de acidente de trabalho. Contudo, nem todas as moléstias descobertas no exercício laboral são apontadas como doenças ocupacionais.

O artigo 20, § 1º, da Lei nº 8.213/91, de forma explícita diz que as doenças degenerativas pré-existentes, as inerentes a determinado grupo etário, as que não geram incapacidade para o trabalho e a endêmica decorrente da região territorial

⁵⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 166.

⁵¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 31.

⁵² CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 627.

⁵³ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 168.

(salvo se houver exposição do trabalhador ao agente causador da doença em função do trabalho), não serão consideradas como doenças ocupacionais. Excetua-se desta regra, entretanto, as situações em que houver agravamento de doenças pré-existent ou degenerativa em função do trabalho realizado.⁵⁴

O aspecto fundamental para exclusão da caracterização de acidente de trabalho é a presunção de ausência de nexo causal, pois leva-se em consideração que estas patologias poderiam se manifestar independente do exercício do labor.⁵⁵

Isto posto, as doenças ocupacionais são definidas por se tratarem de patologias e moléstias que decorrem do exercício do labor ou das condições e ambientes em que as atividades são desenvolvidas, devendo possuir nexo causal ente o infortúnio e a atividade e condição do labor, ocasionando lesão corporal ou perda funcional.

⁵⁴ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 628.

⁵⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 33.

3.1.2 Nexos de Causalidade e Concausalidade

Preliminarmente, antes de adentrar ao mérito deste tópico, destaca-se que o presente estudo focaliza-se nos acidentes de trabalho e seus efeitos na esfera previdenciária e no contrato de trabalho, razão pela qual não será esgotado o tema referente a responsabilidade civil em relação a reparação de danos. Dito isto, partiremos para o exame do nexo de causalidade e concausalidade nos acidentes típicos de trabalho e doenças ocupacionais.

Conforme visto, para caracterização do acidente de trabalho e doenças ocupacionais é essencial sua conexão com exercício do trabalho. O infortúnio deve gerar alguma lesão corporal ou funcional, capaz de causar a incapacidade laboral ou a morte. Neste sentido, o nexo de causalidade, estuda a relação entre o dano experimentado e a atividade desenvolvida pelo obreiro.

Nas palavras de Carlos Alberto Pereira de Castro e João Baptista Lazzari, o nexo causal é a ligação entre o evento acidentário e o dano, partindo de uma análise técnica realizada por médico do trabalho que concluirá pela ocorrência ou não de acidente de trabalho.⁵⁶

Nesta perspectiva, Francisco Rossal de Araújo relata que apenas a relação do acidente com o ambiente de trabalho é suficiente para a constatação da natureza acidentária, descartando-se a essencialidade do evento estar restritamente ligado ao exercício de fato do trabalho.⁵⁷

Para Cláudio Brandão, nos acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais é essencial a relação de causalidade entre fato súbito violento e fortuito e o labor exercido pelo empregado. Se não houver a constatação do nexo causal inexistirá obrigação de reparação civil em desfavor do empregador, salientado, porém, que em nada afetará a proteção previdenciária se a lesão ou doença provocar incapacidade para o trabalho e o segurado preencher os requisitos legais para concessão do benefício auxílio-doença previdenciário.⁵⁸

⁵⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 629.

⁵⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 48.

⁵⁸ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 133.

Imprescindível distinguir o nexa causal como instituto apurador de responsabilização civil do empregador, nas hipóteses em que necessário apurar culpa ou dolo, para discutir se no caso concreto houve negligência imprudência ou imperícia. Também poderá verificar-se se atividade apresenta risco de contaminação ou perigo em face de contato com vírus ou bactérias.⁵⁹

No entanto, nexa causal, nada mais é do que a relação de causa e efeito entre o infortúnio e a consequência sofrida, seja proveniente de acidente típico, equiparado, ou de doenças ocupacionais.⁶⁰ Assim, é dever da previdência social investigar o nexa causal entre a lesão, perturbação funcional ou morte do acidente ou doença e concluir se sua natureza é acidentária ou não.⁶¹

Frisa-se que diante das doenças ocupacionais pode-se oferecer embaraços na análise do nexa causal, uma vez que em inúmeros casos a moléstia incapacitante decorre de uma concausa. A concausa ocorre quando o infortúnio não foi determinante e único, ou seja, contribui para a existência ou agravamento do dano.

Exemplo típico de concausa, ocorre, por exemplo, quando em razão de um assalto ao estabelecimento laboral, posteriormente, o empregado desenvolve depressão ou síndrome do pânico, gerando incapacidade para o trabalho. Neste caso a moléstia decorreu do próprio acidente, que no suposto caso foi o assalto, sendo a síndrome do pânico ou depressão a concausa.

Francisco Rossal de Araújo, justifica que a concausa requer um nexa lógico com a causa principal, dado que os acidentes em sua maioria provocam outras consequências desencadeadas por eventos concorrentes. Assim, para apontar a causa do infortúnio é fundamental o estudo de todas as variantes possibilidades e suas vinculações com a causa e o efeito.⁶²

⁵⁹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 37.

⁶⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 161.

⁶¹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 629.

⁶² ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 33.

3.1.3 Reconhecimento do Acidente de Trabalho e Doenças Ocupacionais

Visto o nexo causal e as concausas, analisa-se as formas de reconhecimento do acidente de trabalho e doenças ocupacionais, destacando a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT e o Nexo Técnico Epidemiológico, por se tratarem de ferramentas indispensáveis para aferição do infortúnio laboral ante a hipossuficiência do obreiro em promover o ônus da prova.

A Comunicação do Acidente de Trabalho – CAT, é o primordial documento utilizado para caracterização do nexo causal. Desta forma, o empregador possui a obrigação de comunicar a ocorrência de possível acidente ou doença profissional sofrido pelo empregado através da CAT. Cuida-se de formulário próprio que deverá ser entregue na Previdência Social, devidamente preenchido, explicando o fato gerador do acidente, o agente emitente e a incidência da ocorrência.⁶³

A empresa é responsável pela expedição da CAT, que deverá ser feita até o primeiro dia útil seguinte ao do infortúnio. Porém, no caso de morte do obreiro deverá ser expedida imediatamente, sob pena de multa administrativa. O formulário necessita ser preenchido em seis vias, sendo a primeira de posse do INSS, a segunda para o segurado/dependente, a terceira para o sindicato do trabalhador, a quarta para empresa, a quinta para o SUS, e, por último, a sexta para Delegacia Regional do Trabalho.

Embora o empregador detenha obrigação de emitir a CAT, em caso de sua inércia em comunicar o acidente, poderão promover o preenchimento do formulário o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical, o médico que acompanhou o obreiro, ou, até mesmo, qualquer autoridade pública. Toda via, ainda assim persiste a obrigação do obreiro, que deverá ser multado em razão de sua negligência.⁶⁴

Apesar da importância da emissão da CAT, é fundamental investigação do nexo de causalidade entre o infortúnio, o dano e sua relação com o trabalho, uma vez que apenas a expedição do documento pode ser prova precária.⁶⁵

⁶³ Id. Bid. p. 42.

⁶⁴ AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário**. 3. ed. Bahia: Juspodvim, 2012. pg. 369.

⁶⁵ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 640.

Ainda que a comunicação do acidente revista-se de caráter obrigatório sob pena de imposição de multa, é comum que as empresas negligenciem sua formalização. Por essa razão foi criado em nosso ordenamento o Nexo Técnico Epidemiológico, permitindo que a Previdência Social através de uma perícia médica detalhada presuma a existência de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

É crucial destacar que o advento da Lei nº 11.430/06, foi que acrescentou o artigo 21-A na Lei 8.213/91, originado no cenário jurídico brasileiro o Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP. Trata-se de uma ferramenta utilizada nos casos de doenças ocupacionais com a finalidade de aferir o nexo entre o trabalho o agravamento da doença para caracterização do acidente de trabalho.⁶⁶

O artigo 337, § 3º, do Decreto 3.048/99, determina que haverá nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar o nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a moléstia incapacitante.

Neste norte Carlos Alberto Pereira de Castro e João Baptista Lazzari, identificam que o Nexo Técnico Epidemiológico divide-se em três espécies. A primeira relaciona-se com o nexo técnico profissional ou do trabalho, analisada através das patologias listadas nos quadros A e B anexo II do Decreto 3.048/99. A segunda é o nexo técnico por doenças equiparadas ao trabalho, em que analisa-se a relação do trabalho com o infortúnio. E por fim, o Nexo Técnico Epidemiológico previdenciário, que é o resultado do cruzamento dos dados estatísticos de avaliação médica obtidos na Classificação Internacional de Doenças (CID) com a atividade da empresa obtida em conformidade com a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).⁶⁷

Contudo, a perícia médica do INSS independentemente da aplicação do nexo técnico epidemiológico deve reconhecer o acidente de trabalho em caso de ocorrência de nexo entre o trabalho e agravamento da moléstia.

Neste norte, Claudio Brandão apresenta a distinção conceitual entre nexo causal e nexo etiológico. Sendo que nexo causal possui maior abrangência pois inclui as concausas as hipóteses de agravamentos, enquanto o nexo etiológico analisa a causa originadora do dano.⁶⁸

⁶⁶ Id. Bid. p. 631.

⁶⁷ Id. Bid. p. 633.

⁶⁸ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 161.

O Nexo Técnico Epidemiológico foi criado com intento de facilitar e tornar mais técnica e justa a comprovação do acidente de trabalho. Antigamente, o ônus de provar o infortúnio incapacitante decorrente do labor era exclusivamente do empregado. Atualmente, com aplicação do nexo técnico é instaurado processo de investigação pelo INSS, em que é oferecido contraditório a empresa, caso discorde da avaliação realizada, como também, provê maior segurança jurídica ao empregado que não detém, na maiorias dos casos, de todas as ferramentas para comprovar o acidente de trabalho.⁶⁹

Entretanto, o nexo técnico não dispensa a exigência de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, por tratar-se de documento legítimo para comprovação do nexo causal, além da empresa possuir obrigação legal de realizar sua expedição nos casos de acidente ou doença ocupacional.

⁶⁹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 50.

3.2 A Proteção Previdenciária do Empregado

A partir do conhecimento e definição dos conceitos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, assim como dos métodos utilizados para aferir a caracterização do infortúnio laboral, por meio do nexo causal, nexo técnico epidemiológico e comunicação de acidente de trabalho, passa-se ao estudo da proteção previdenciária ante ao afastamento do empregado em decorrência do evento danoso.

Preliminarmente, necessário apontar o que a saúde do trabalhador é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal, que defende o direito à saúde e a integridade física. A Constituição demonstra-se claramente inclinada a proteger a dignidade da pessoa humana em consequência de infortúnio laborais, bem como, atuar de forma incisiva para impactar na diminuição destes eventos.

O artigo 7º da Constituição Federal, ao tratar dos direitos fundamentais dos trabalhadores, dispõe em seu inciso XXII, sobre a proteção do empregado mediante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. De igual modo, o inciso XVIII, do mesmo dispositivo legal, promove a essencialidade do seguro contra acidentes de trabalho, permitindo a concessão de benefício previdenciário ao obreiro, sem excluir a possibilidade de pleitear indenização civil em desfavor do empregador nos casos que incorrer em culpa ou dolo deste.⁷⁰

Fundamentado neste intuito, o artigo 201 da Constituição Federal, prevê no inciso I, o direito da cobertura da previdência social nos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada. Com isto, o segurado ao deparar-se com algum evento que lhe retire a capacidade laboral estará amparado socialmente pelos benefícios previstos no plano de previdência social, garantindo, assim, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

Cabe, aqui, lembrar que a seguridade social, engloba a previdência, assistência social e saúde, porém, apenas a previdência social possui caráter essencialmente contributivo, sendo que o interessado contribuirá com uma prestação pecuniária para fazer jus aos seus benefícios. Isto é, o direito à previdência social possui caráter

⁷⁰ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 21.

exclusivamente pecuniário, limitando seus benefícios apenas aos filiados de determinados regimes da previdência que vertam as contribuições necessárias.⁷¹

Neste aspecto, de acordo com a legislação vigente, exclusivamente os segurados empregados, os trabalhadores avulsos e os segurados especiais que desenvolvem labor rural, pescaria, ou artesanato em regime de economia familiar farão jus ao benefício previdenciários por ocasião de acidente de trabalho. Desta forma, este segurados farão jus aos seguintes benefícios acidentários: pensão por morte em decorrência de acidente de trabalho, auxílio-acidente, auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho.⁷²

A cobertura pela previdência social, atende a teoria do risco social, que sugere que o risco da atividade profissional dever ser suportada por toda sociedade nos casos de infortúnio laborais, tanto na esfera rural quanto urbana, por ocasião do princípio da solidariedade. Portanto, os benefícios previdenciários serão concedidos por força da teoria do risco social que não necessita da aferição de culpa ou dolo de parte alguma, sendo necessário, tão somente, a condição e qualidade de segurado da previdência social e ter ocorrido o infortúnio incapacitante com aferição do nexo causal entre o dano e o trabalho.⁷³

Explica-se que a teoria do risco social aplica-se apenas na esfera previdenciária. É que o sistema brasileiro de previdência social é caracterizado por ser híbrido, ou seja, no caso de acidente laboral existe a teoria do risco social, chamada de teoria objetiva, para concessão de benefício previdenciário, como também, a teoria da responsabilidade subjetiva que poderá responsabilizar civilmente o empregador no caso de ocorrência de culpa ou dolo.⁷⁴

Constado que o acidente de trabalho ocorreu por negligência do empregador em promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho de proteção dos trabalhadores, a previdência social poderá ajuizar ação regressiva com o fim de ressarcimento dos valores transferidos ao segurado por motivo de concessão

⁷¹ AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário**. 3. ed. Bahia: Juspodvim, 2012. pg. 87.

⁷² Id. Bid. pg. 370.

⁷³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 642.

⁷⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 18.

de benefício acidentário, sem prejuízo de também ser responsabilizado na esfera civil.⁷⁵

Pode-se concluir, então, que mediante as normas constitucionais e previdenciárias, o segurado da previdência social fará jus ao amparo do seguro social frente aos infortúnios laborais, desde que constatado o nexo causal, na forma do plano de benefícios expostos na Lei 8.213/99, que logo mais será explorado. Os benefícios visam integralmente a proteção à saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana que frente ao quadro incapacitante não pode laborar, e, conseqüentemente, é, impossibilitado de prover renda e garantir a própria subsistência.

O amparo legal da proteção previdenciária, encontra respaldo na Constituição Federal, na Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefício e também, no Decreto 3.048/91 que aprova o regulamento da previdência social. Por sua vez, também cita-se a Lei 8.212.91, que institui o plano de custeio da seguridade social em que resta configurado a obrigação do empregador em participar do custeio dos benefício previdenciários por meio do Seguro de Acidente do Trabalho.

Portanto, como este estudo, baseia-se, fundamentalmente, na análise dos efeitos da interrupção e suspensão do contrato de trabalho no casos de infortúnios laborais com a finalidade de destacar a responsabilidade do empregador, perante alta previdenciária, focaliza-se a cobertura da previdência social apenas no aspecto dos benefícios incapacitantes.

⁷⁵ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 661.

3.2.1 Benefícios Previdenciários Incapacitantes Acidentários

Diante de todo exposto, conclui-se que o empregado que sofrer acidente de trabalho ou doença ocupacional que resulte na incapacidade temporária ou permanente para o desenvolvimento de sua atividade habitual será protegido pelo amparo da previdência social. Dependendo do diagnóstico pericial da moléstia ou lesão, a previdência deverá conceder o benefício auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez acidentária e auxílio-acidente.

Ressalta-se que o presente trabalho, pretende, tão somente, análise dos benefício previdenciários capazes de cobrir o segurado em razão de acidente de trabalho. Por este motivo, não serão aqui debatidos de forma específica, o auxílio-doença previdenciário, aposentadoria por invalidez previdenciária e, tão pouco, os benefícios dirigidos aos dependentes, na forma da pensão por morte, ainda que decorrente do acidente de trabalho.

Frederico Amado, explica que o auxílio –doença, previsto no artigo 59 da Lei nº 8.213/91, é benefício não programado que é devido ao segurado que ficar incapacitado para o trabalho ou atividade habitual por lapso superior de 15 (quinze) dias subsequentes. Destaca-se que os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento serão adimplidos pelo empregador, sendo que apenas após o decurso deste lapso a obrigação direciona-se para o INSS.⁷⁶

O artigo 19 da Lei nº 8.213/91, denota que o auxílio-doença acidentário é concedido apenas para os segurados filiados na condição de empregado (domésticos, urbanos e rurais), trabalhadores avulsos e segurados especiais, segundo explica Carlos Alberto Pereira de Castro e João Baptista Lazzari.⁷⁷

Assim, o auxílio-doença acidentário será concedido para os segurados supracitados em razão de infortúnio laboral que gere a incapacidade para o trabalho, aferida através de perícia médica administrativa no INSS. Lembra-se que o infortúnio pode ocorrer por acidente típico ou doença ocupacional, acidente no trajeto do trabalho para casa e vice-versa, desde que constate-se o nexo causal entre o dano e o exercício da profissão.

⁷⁶ AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário**. 3. ed. Bahia: Juspodvim, 2012. pg. 550.

⁷⁷ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 766.

É dever da previdência social conceder o benefício previdenciário acidentário, a partir de prévio requerimento administrativo, bem como realizar perícias e acompanhar a situação clínica do segurado e as perspectivas de retorno ao labor habitual ou outra compatível com suas limitações funcionais.⁷⁸

Importante frisar que com o advento da Lei nº 13.457/17, foi inserido na Lei 8.213/91, a obrigação da perícia médica administrativa ou judicial fixar o prazo de duração estimada do benefício. Trata-se da alta programada, em que o perito médico estabelece uma previsão de alta previdenciária em que supostamente o segurado terá recuperado sua capacidade laboral. Entretanto, a nova legislação prevê que nos casos de inexistir a fixação da alta programada, considerar-se-á cessado o benefício no prazo de cento e vinte dias contados de sua concessão.

Não obstante, o previdência social deverá providenciar o processo de reabilitação do segurado e o benefício só poderá ser cessado com a reabilitação do segurado para desenvolver outra atividade que lhe garanta subsistência. Todavia, se o segurado entender que continua incapacitado para o trabalho poderá requerer junto ao INSS a manutenção do benefício nos 15 (quinze) dias anteriores a cessação do benefício programado na perícia.⁷⁹

As primordiais diferenças entre os benefícios incapacitantes previdenciários (auxílio-doença previdenciária e aposentadoria por invalidez previdenciária) e benefícios incapacitantes acidentários (auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez acidentária) encontram respaldo, primeiramente, no requisito de carência, em que o primeiro exige o número mínimo de 12 (doze) contribuições mensais (exceto nos casos de acidentes de qualquer natureza, doenças graves e contagiosas previstas em legislação própria), enquanto o segundo não exige carência. Outra diferença é em relação aos segurados abrangidos que no auxílio comum são todos os segurados, desde que a doença ou lesão não seja pré-existente a sua filiação da previdência (salvo agravamento da doença ou lesão) e mantenha qualidade de segurado.⁸⁰

⁷⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 82.

⁷⁹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 766.

⁸⁰ Id. Bid. p. 767.

O auxílio-doença é benefício temporário, concedido por prazo indeterminado que é devido até a reabilitação profissional e cessação da incapacidade laboral. A finalidade dos benefícios incapacitantes é de substituição da renda do obreiro, sendo que no caso de do auxílio-doença o segurado receberá renda mensal inicial de 91% do salário-benefício.⁸¹

Neste mesmo norte, o auxílio-doença será concedido com a constatação de incapacidade temporária parcial ou total para o trabalho habitual por mais de 15 (quinze dias) consecutivos. Assim, a data de início do benefício será a data da incapacidade, entretanto, caso ocorre lapso superior de 30 (trinta) dias da data da incapacidade e da data entrada do requerimento, o marco inicial será o mesmo da data de entrada do requerimento.⁸²

Carlos Alberto Pereira de Castro e João Baptista Lazzari, apontam que o segurado que exercer mais de uma atividade distinta e se incapacitar apenas para uma, fará jus ao benefício incapacitante, sendo que neste caso, a carência será apurada apenas em relação a profissão em que houver a limitação para o labor.⁸³

Assim, percebe-se o importante papel da previdência social em permitir a manutenção da renda do obreiro que necessita se afastar do trabalho por doença ou lesão incapacitante. A cessação do benefício só será firmada com o retorno da capacidade laboral para mesma atividade ou para outra qualquer, mediante a reabilitação profissional.

Por sua vez, nestes casos, também pode ser conferida aposentadoria por invalidez quando da aferição de incapacidade que deixa o segurado insuscetível para reabilitação em outras atividade que lhe garanta subsistência. Trata-se de incapacidade total e permanente que possui previsão legal no artigo 42 da Lei 8.213/91.

Neste aspecto, firma-se que entre aposentadoria por invalidez (previdenciária ou acidentária) e auxílio-doença (previdenciário ou acidentário), não há diferenças no quesito carência, concessão e cessação, como explicado acima, porém a renda

⁸¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 83.

⁸² AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário**. 3. ed. Bahia: Juspodvim, 2012. pg. 555.

⁸³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 769.

mensal inicial desse benefício será de 100% (cem por cento) do salário de benefício com previsão de acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) do salário de benefício se o segurado necessitar de assistência permanente de acompanhante.⁸⁴

Reafirma-se que ambos os benefícios incapacitantes e decorrentes de acidente de trabalho independem de carência mínima, bastando estar-se filiado ao regime de previdência social (segurado empregado, avulso ou especial).

Outro fator relevante nos benefícios acidentários é a promoção de estabilidade do empregado afastado por acidente de trabalho ou doença ocupacional pelo prazo de 12 (doze meses), como também, a obrigação do empregador em computar o tempo de afastamento como sê de serviço fosse e realizar todos os depósitos referente ao FGTS do obreiro.⁸⁵

De outro norte, é essencial revelar que o plano de benefícios da previdência social, no artigo 86 da Lei 8.213/91, dispõe que o segurado da previdência social que em virtude de acidente de trabalho ou doença ocupacional apresentar sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia, fará jus ao auxílio-acidente.⁸⁶

Frisa-se que não trata-se de benefício que visa substituir a renda do obreiro, pois reveste-se de caráter puramente indenizatório, inclusive permitindo o retorno ao labor concomitantemente com a percepção do benefício. É benefício definitivo concedido a partir da alta do benefício provisório auxílio-doença, que perdurará até o momento em que o segurado aposentar-se.

Seu caráter indenizatório é fundamentado em razão da renda mensal inicial ser de 50% do valor do salário-benefício, pois serve para complementar a renda do segurado que por consequência do infortúnio laboral provocou limitação ou redução na sua capacidade laborativa, ou seja, apresentou diminuição do rendimento e produtividade do trabalhador.⁸⁷

Portanto, o segurado/empregado que sofrer infortúnio laboral que gere a incapacidade temporária ou parcial ou total ou permanente, ou até mesmo implique a

⁸⁴ AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário**. 3. ed. Bahia: Juspodvim, 2012. pg. 506.

⁸⁵ Id. Bid. pg. 556.

⁸⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 84.

⁸⁷ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 803.

redução da capacidade laboral, estará protegido pelos benefícios previdenciários acidentários, que além de prover a substituição da renda ou sua complementação, também permite a proteção ao emprego e manutenção do contrato de trabalho conferindo estabilidade de 12 (doze) meses ao acidentado e percepção dos depósitos fundiários, por parte do empregador.

Por conseguinte, trata-se de mecanismo social capaz de propiciar a proteção ao trabalhador e a dignidade da pessoa humana através da concessão dos benefícios estudados, interferindo, até mesmo, fora da seara previdenciária e impactando diretamente no contrato de trabalho e nas obrigações patronais.

3.2.2 A Alta Médica Previdenciária

Os benefícios previdenciários, auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, cessarão com a alta médica previdenciária pela consideração de recuperação na capacidade para o trabalho, ou, através do sistema data certa em que o perito médico fixa prazo para alta programada.⁸⁸

Deste modo, com a alta médica previdenciária, o segurado deverá retornar ao labor no prazo máximo de 30 (trinta) dias, sob pena de incorrer em presunção de abandono de emprego, com fulcro na Súmula nº 32 do TST, ensejando, na forma do art. 482, alínea “i”, da CLT, na dispensa por justa causa.

É do obreiro a responsabilidade de reapresentar-se ao dispor do empregador, uma vez que, em grande parte dos casos o empregador não resta notificado da cessação do benefício. Logo que o empregado apresentar-se na empresa, no primeiro dia útil próximo, a empresa disporá de realização de avaliação médica (caso ao afastamento perdure por mais de trinta dias), somente após que obreiro poderá retornar ao labor.

Destaca-se, porém, que neste ponto as divergências começam ocorrer, sendo que por vezes o médico do trabalho discorda da decisão administrativa do INSS e conclui pela incapacidade para o trabalho. Assim, o obreiro, resta em um limbo jurídico, pois possui a alta médica do INSS e a constatação de incapacidade por parte do médico do trabalho da empresa.

Portanto, o presente trabalho irá analisar as responsabilidades do empregado e do empregador ao deparar-se com a alta previdenciária, sendo que neste momento o contrato de trabalho retorna a surtir seus jurídicos e legais efeitos.

⁸⁸ Id. Bid. p. 793.

4. O FENÔMENO DO LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

Consoante o exame dos efeitos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho nas hipótese de afastamento do empregado em decorrência de acidente de trabalho, por meio de concessão dos benefícios auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez acidentária, concluiu-se que após a recuperação da capacidade laborativa por intermédio da alta médica previdenciária, imediatamente, o contrato que estava suspenso ou interrupto, retorna a surtir seus efeitos legais e jurídicos com a consequente reintegração do obreiro ao labor.

Ocorre que o ordenamento jurídico brasileiro em momento algum prevê o mecanismo para solucionar eventuais divergências em relação a incapacidade do trabalhador por parte da empresa em contraponto a alta médica previdenciária. Porque, como visto, após a alta médica previdenciária e reapresentação do obreiro, o empregador possui dever legal de dispor de avaliação médica para aferir a capacidade laboral, podendo surgir neste momento o fenômeno do limbo jurídico previdenciário e trabalhista.

Desta forma, neste capítulo analisa-se o fenômeno do limbo jurídico previdenciário e trabalhista, assim nomeado pela jurisprudência em razão da lacuna da legislação sobre o assunto, bem como estudar-se-á as responsabilidades do empregado e do empregador ao defrontarem-se com este episódio social na constância da relação de emprego.

A conceituação do limbo jurídico previdenciário e trabalhista encontra-se disposta na vasta jurisprudência sobre o tema. O Ministro Maurício Godinho Delgado, em recente julgado, de determinado caso concreto, ao definir este fenômeno diz “Esta modalidade de assédio moral, tal como definida pela jurisprudência trabalhista, caracteriza-se quando a empregadora impede o empregado de realizar a prestação de serviços, sujeitando-o à situação degradante de ociosidade, com o intuito de lhe retirar o sentimento de utilidade e produtividade. O que ocorreu no caso em questão, contudo, foi que a trabalhadora foi colocada em um “limbo jurídico-previdenciário”.

Sem receber os benefícios previdenciários por ser considerada apta pelo INSS e sem realizar a prestação dos serviços por ser considerada inapta pela empresa.”⁸⁹

No mesmo norte, a Ministra Maria de Assis Calsing compartilha desta conceituação ao identificar este acontecimento em certa lide “O caso dos autos diz respeito à situação em que se configura um impasse entre a avaliação efetuada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. Trata-se da figura denominada, na doutrina, de "limbo-jurídico-previdenciário", que se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários.”⁹⁰

No mesmo sentido, o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte ao confrontar caso análogo assim se manifesta “Não há nos autos nenhuma prova de que tenha a ré realocado o obreiro em função com essas restrições, podendo-se entender que o obreiro acabou por permanecer no "limbo", sem percepção de benefício previdenciário, porque recebeu alta do INSS, e sem receber seus salários porque a empresa não o realocou em atividade que pudesse exercer em razão de sua limitação funcional.”⁹¹

Conforme precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, pode-se dizer que existe consonância de entendimento jurisprudencial ao conceituar o fenômeno do limbo jurídico e trabalhista como o lapso em que o obreiro em razão da alta médica previdenciária permanece sem perceber salários do empregador e do INSS, em decorrência da divergência de posicionamento em relação a sua incapacidade laboral por parte da empresa e da autarquia previdenciária.

Atualmente inúmeros trabalhadores segurados da previdência social vivenciam a situação do limbo jurídico previdenciário e trabalhista. Como visto, este fato ocorre no momento em que o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS decide pela reinserção profissional do segurado que estava em percepção de benefício

⁸⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 662-36.2014.5.21.0010. Relator Ministro: DELGADO, Mauricio Godinho. Data de Julgamento: 10/08/2016, 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 19/08/2016.

⁹⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 1364-68.2015.5.17.0006. Relatora Ministra: CALSING, Maria de Assis. Data de Julgamento: 03/05/2017, 4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 05/05/2017.

⁹¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 11000-32.2013.5.17.0005. Relator Ministro: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Data de Julgamento: 26/10/2016, 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 28/10/2016.

incapacitante, enquanto, a classe empregatícia considera o trabalhador incapaz de exercer sua atividade habitual.

Neste contexto, o empregado e segurado, parte hipossuficiente na relação, encontra-se em completo desamparo social, pois fica entre a previdência social e o empregador, gerando grande dificuldade em prover seu próprio sustento já que não recebe salário de nenhuma parte.

Marco Aurélio Treviso, explica que habitualmente, ao deparar-se com esta situação o empregado detém a única alternativa de encaminhar requerimento de reconsideração da decisão que cessou o benefício junto ao INSS, com base no laudo médico emitido pela empresa. Porém, posteriormente, em caso de manutenção da decisão de cessação do benefício, só restará ao obreiro socorrer-se do judiciário para requerer o restabelecimento do benefício previdenciário perante a justiça estadual ou federal (tradando-se de benefício acidentário a competência é da justiça estadual), resguardando-se a possibilidade de responsabilização do empregador junto a justiça do trabalho para reclamar os salários e demais parcelas inadimplidas durante este período. No entanto, até a resolução dos possíveis conflitos judiciais o empregador persistirá sem perceber renda para garantir sua própria subsistência.⁹²

A legislação celetista sustenta que no decorrer do período em que o trabalhador estiver percebendo benefício previdenciário incapacitante (aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença) o contrato de trabalho permanecerá suspenso, porém, após a alta médica do INSS, o contrato de trabalho deverá voltar a surtir seus efeitos, na forma que aduz o artigo 475 e 476 da CLT.

Evidencia-se, então, que durante o afastamento do trabalhador por ocasião de incapacidade laboral por motivo de doença ou acidente que o torne inapto para o trabalho, o contrato de trabalho resta suspenso, porém após o retorno da capacidade laborativa volta a surtir seus efeitos.

E neste norte, Maurício Delgado Godinho esclarece que o trabalhador possui garantia de retorno ao trabalho após alta previdenciária motivada através de laudo

⁹² BARBOSA, Magno Luiz, DE BRITO, Cristiano Gomes. **Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 80.

médico pericial que concluir pela cessação da incapacidade laboral, inclusive resguardados todos os direitos adquiridos, por força do artigo 471 da CLT.⁹³

A previdência social, após realizar a reabilitação profissional e concluir que o segurado está apto para voltar ao mercado de trabalho, automaticamente, transfere a responsabilidade social ao empregador, que deverá reabilitar o empregado na função que exercia anteriormente, ou readaptá-lo em outra função compatível.

Portanto, pode-se deduzir que a empresa que negar a readaptar o funcionário, após sua apresentação ao trabalho, possui a obrigação de restabelecer o pagamento do salário, uma vez que o contrato fica interrupto, e, não mais suspenso.

Contudo, não pode-se sintetizar que esta responsabilidade frente ao desamparo social do trabalhador seja generalizada, pois a previdência social em determinados casos considera apto para voltar ao trabalho pessoas que realmente não detém condições físicas, emocionais e ocupacionais de retornar ao labor. Assim, na grande maioria das vezes a justiça determina o restabelecimento do benefício.

Em diversos casos a empresa que não concorda com a decisão da previdência social, ao invés de reclamar judicialmente para resolução do conflito, e, prevenir o desamparo social do empregado, apenas se contenta em não aceitar a reinserção do empregado sem promover o pagamento dos salários.

Fato vale lembrar é que no momento da cessação do benefício previdenciário por acidente de trabalho o obreiro goza de estabilidade pelo período de doze meses. Assim, na imensa maioria dos casos os empregadores não rescindem o contrato e, tão pouco, restabelecem o pagamento de salários.

Por esta razão o limbo previdenciário está ganhando tamanha repercussão, pois a Constituição Federal preserva os direitos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho que devem ser observados sob a óptica dos princípios da proteção ao trabalhador, tornando-se vital análise de seu conceito e aparecimento no cenário jurídico como também das responsabilidades de empregador e empregado e seus efeitos.

⁹³ GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1154.

4.1 Das Responsabilidades do Empregador

No momento em que o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, baseado em laudo médico, atesta pela inexistência de incapacidade laboral e cessa o benefício previdenciário, o empregado deve, imediatamente, se reapresentar ao empregador para que o contrato de trabalho que estava suspenso tenha continuidade.

Com a reapresentação do empregado, o empregador é responsável por promover o exame médico obrigatório de retorno ao trabalho por médico contratado às suas expensas, na forma que prevê a Norma Regulamentadora NR 7 do Ministério do Trabalho, que organiza o programa de controle médico de saúde ocupacional. Tal norma determina que deverá ser realizado exame médico de retorno ao trabalho, obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

Concedendo força de lei à norma regulamentadora supracitada, o artigo 168 da CLT, determina que será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares do Ministério do Trabalho.

Deste modo, o empregador é obrigado a fornecer o exame médico de retorno ao trabalho, sendo que é neste momento que pode aparecer no cenário jurídico laboral a divergência de opiniões entre o laudo médico do trabalho e o laudo médico da autarquia previdenciária. Isto é, o médico do trabalho atesta a incapacidade laboral para retorno ao trabalho, enquanto o INSS considera o obreiro apto para desenvolver suas atividades habituais.

Neste cenário, prevalece o laudo médico do INSS, sendo que por força da Lei nº 605/1949, no artigo 6º, §2º, estabeleceu-se certa hierarquia entre os laudos médicos, sendo que a norma preleciona que a doença será preferencialmente comprovada por atestado médico da instituição previdenciária.

Corroborando nesta linha, a Súmula nº 15 do TST, estabelece que a justificação da ausência do empregado motivada por doença, para percepção de benefício previdenciário, deve obedecer a ordem preferencial dos atestados médicos

estabelecidos em lei. Portanto, a legislação, ainda que esparsa, determina a presunção de veracidade do laudo médico elaborado pela autarquia previdenciária.

Este é o entendimento da Ministra Delaíde Miranda Arantes, pois sustenta em suas palavras que “O ato do órgão da previdência goza de presunção de veracidade, conforme jurisprudência desta Corte Superior, de maneira que o atestado do profissional médico da empresa não se sobrepõe ao ato administrativo, cabendo a quem interessar desafiar a presunção.”⁹⁴

Destaca-se que, na forma do artigo 30, §3º da Lei nº 11.907/09, o perito médico do INSS, tem o dever de avaliar apenas a capacidade laboral para fins previdenciários. Diferentemente, o laudo médico do trabalho da empresa estuda se o retorno do obreiro ao labor não causará agravamento no seu estado clínico atual.

Com isto, percebe-se tratarem de laudo médicos distintos, mas ainda sim permanece a obrigação da empresa, de reintegrar o empregado ao labor em função compatível com suas limitações, ou restabelecer o pagamento dos salários enquanto reclama junto à previdência social. Apesar de que, legalmente, com fulcro no artigo 89 da Lei nº 8.213/91, a obrigação de promover a reabilitação do empregado seja dever do INSS, em sua ausência a obrigação é transferida pra empresa empregadora.

Logo, ocorrendo a cessação do benefício previdenciário e apresentação do trabalhador, o empregador tem o compromisso de dar continuidade ao contrato de trabalho e readaptar o obreiro. Isso pelo fato de que o laudo médico produzido pela autarquia federal possui maior relevância que o laudo do médico do trabalho, devendo prevalecer a decisão da previdência social.

É que o empregado que receber alta médica previdenciária é resguardado por princípios constitucionais e celetistas, que permitem a efetivação e proteção dos direitos humanos. O princípio da função social do trabalho e da continuidade da relação de emprego, consubstanciada pelo princípio da proteção ao trabalhador e dignidade da pessoa humana, fortificam o entendimento de que o empregador possui a reponsabilidade de amparar o empregado.

⁹⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 580-94.2014.5.15.0002.Relatora Ministra: ARANTES, Delaíde Miranda. Data de Julgamento: 31/05/2017, 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 09/06/2017.

Neste sentido, Américo Plá Rodriguez explica, que o princípio da proteção se refere ao critério essencial da justiça do trabalho, pois o objetivo deste princípio é estabelecer um amparo preferencial ao obreiro, parte hipossuficiente da relação empregatícia.⁹⁵ Ademais, em razão deste princípio, o artigo 471, da CLT, é claro ao prever o retorno do obreiro com todas as garantias e vantagens, após a cessação do benefício previdenciário que motivou o afastamento.

Portanto, o empregador que se recusar em readaptar o empregado anteriormente afastado, deverá, no mínimo, restabelecer o pagamento dos salários, uma vez que, possui responsabilidade sobre o obreiro, devendo preservar a integridade e dignidade da pessoa humana que necessita do mínimo existencial para garantir sua própria subsistência.

Deste modo, no caso de resistência do empregador em restabelecer o pagamento do salário do empregado, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, estabelece a responsabilidade da classe patronal em pagar os salários do período em que não houve prestação de serviços, inclusive, os atrasados, desde a alta previdenciária.⁹⁶

Compartilha desde posicionamento o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que em julgado atual “Atenta contra o princípio da dignidade e do direito fundamental ao trabalho, a conduta do empregador que mantém o empregado em eterna indefinição em relação à sua situação jurídica contratual, sem recebimento de benefício previdenciário, por recusa do INSS e impedido de retornar ao trabalho. Não é possível admitir que o empregado deixe de receber os salários quando se encontra em momento de fragilidade em sua saúde, sendo o papel da empresa zelar para que possa ser readaptado no local de trabalho ou mantido em benefício previdenciário. O descaso do empregador não impede que o empregado receba os valores de salários devidos desde a alta previdenciária, já que decorre de sua inércia em recepcionar o trabalhador, o fato de ele ter reiterados pedidos de auxílio previdenciário antes de vir a juízo pretender a reintegração ao trabalho. Além disso, com a cessação do benefício previdenciário, nos termos do artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho voltou a gerar

⁹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 28.

⁹⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª Região. 11ª Turma. Processo 0000326-22.2014.5.04.0231 (RO). Rel. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Data da Publicação: 31/03/2016.

os seus efeitos, cabendo à empresa viabilizar o retorno do autor a uma atividade condizente com a sua nova realidade física, de acordo com o que dispõe o artigo 89 da Lei 8.213/91, através de sua readaptação. Dentro desse contexto, correta a decisão regional que determinou o pagamento dos salários do período em que foi obstado o seu retorno ao trabalho e sua readaptação.”⁹⁷

No mesmo norte, o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão destaca que “A conduta patronal de não permitir o retorno da reclamante ao trabalho ou não a readaptar em função compatível com seu estado de saúde, deixando-a sem remuneração, mesmo tendo ciência da negativa do INSS em pagar-lhe benefício previdenciário, mostrou-se ilícita e arbitrária. Isso porque ficou desprotegida pela previdência social, que não reconheceu o direito ao afastamento, como também pela empresa, que não lhe pagou os salários desse período. Caracteriza-se a ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), uma vez que a autora foi privada de sua remuneração justamente no momento em que se encontrava fragilizada pela doença, ou seja, sem meio de prover seu sustento. Dessa forma, correta a decisão regional que manteve o pagamento de salários a partir da recusa em readmiti-la.”⁹⁸

Fortificando estes precedentes o Ministro Hugo Carlos Scheuermann, defende que “Com a cessação do benefício previdenciário, o contrato de trabalho voltou a gerar os seus efeitos, conforme art. 476, parte final, da CLT. Contudo, a reclamada não cuidou de viabilizar o retorno da empregada em atividade semelhante à que desempenhava ou, na linha do art. 89 da Lei 8.213/91, sua readaptação em função compatível com eventual limitação laboral. 3. Portanto, correta a decisão recorrida ao determinar o pagamento dos salários do período em que obstado o retorno da empregada, bem assim o pagamento de indenização pelos prejuízos morais decorrentes do ato ilícito praticado.”⁹⁹

⁹⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 134300-24.2010.5.17.0009.Relator Ministro: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Data de Julgamento: 13/09/2017, 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15/09/2017.

⁹⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 543-16.2014.5.17.0001.Relator Ministro: BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Data de Julgamento: 26/04/2017, 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 05/05/2017.

⁹⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 1002136-66.2013.5.02.0502.Relator Ministro: Scheuermann, Hugo Carlos. Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma. Data de Publicação: DEJT 12/05/2017.

Além do pagamento dos salários atrasados, o empregador, também poderá arcar com indenização por danos morais, por infringir o princípio da dignidade da pessoa humana por não restabelecer o pagamento no momento oportuno. Permitindo, então, que o empregador experimentasse o sentimento de hipossuficiência, em completo abandono social e sem meios de prover a própria subsistência, sendo este o entendimento da Ministra Maria de Assis Calsing do Tribunal Superior do Trabalho.¹⁰⁰

O Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, também caracteriza a infração moral decorrente da ausência de reintegração do obreiro por parte do empregador, pois defende que “...estão presentes os elementos necessários para a caracterização do dano moral, quais sejam, o dano, diante do constrangimento psíquico decorrente da frustração em ver a recorrente recusando-se a reabilitá-lo em outra função, sem a percepção dos devidos salários; a culpa, diante da negativa de reabilitação do autor e o nexo de causalidade entre o dano e a ação patronal. A conduta da ré ao obstar o retorno do autor ao trabalho, em função compatível com a sua debilidade, sujeitando-o ao desamparo trabalhista e previdenciário, fere a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), configurando abuso de direito e ensejando o pagamento de indenização pelo ato ilícito perpetrado, nos termos dos arts. 186 e 187 do Código Civil. Diante do exposto, correta a decisão regional que manteve a indenização por danos morais.”¹⁰¹

Destarte, podemos concluir que o empregador possui o dever de restabelecer o pagamento dos salários do empregador, mesmo sem a prestação do serviço, no momento em que discordar da capacidade laborativa do empregado, pois o contrato de trabalho volta a surtir seus efeitos devendo ser preservada sua continuidade, bem como, respeitando a dignidade da pessoa humana que necessita de um mínimo existencial para garantia da própria subsistência, sob penas de ser condenado ao pagamento dos salários atrasados e indenização por dano moral.

¹⁰⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 1364-68.2015.5.17.0006. Relatora Ministra: CALSING, Maria de Assis. Data de Julgamento: 03/05/2017, 4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 05/05/2017.

¹⁰¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 134300-24.2010.5.17.0009. Relator Ministro: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Data de Julgamento: 13/09/2017, 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15/09/2017.

4.2 Das Responsabilidades do Empregado

O obreiro frente a alta médica previdenciária, detém a obrigação de reapresentação ao trabalho no prazo máximo de trinta dias, oferecendo-se ao dispor do empregador, para que posteriormente possa passar pela avaliação do médico do trabalho contratado pela empresa e readaptar-se ao emprego, sob o risco de incorrer na caracterização de abandono de emprego e motivar a rescisão do contrato por justo motivo, na forma do artigo 482, alínea “i”, da CLT, e, Súmula 32 do TST.

Isto porque, o INSS não possui dever algum de notificar a empresa sobre a alta médica previdenciária e cessação do benefício incapacitante. Este é um dever contratual do empregado frente a cessação do benefício, uma vez que posteriormente a cessação do benefício, o contrato de trabalho que estava suspenso, passa a vigorar novamente.

Desta forma, na hipótese de o obreiro que não reapresentar-se ao emprego jamais estará enquadrado o limbo jurídico previdenciário e trabalhista, pois não cumpriu seu dever. Logo, a empresa que não foi comunicada da alta previdenciária não pode ser responsabilizada por culpa do obreiro que não colocou-se ao dispor do trabalho. Assim, para responsabilização da empresa é essencial que a reintegração do obreiro seja obstruída pela empresa após a sua reapresentação ao emprego.

É este o entendimento do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, que ao julgar recurso de revista de reclamatória em que não foi comprovada o retorno do obreiro ao labor decide “Trata-se, neste caso, de analisar a questão sob o viés de a quem competia acionar a previdência social em face do conflito entre a decisão do Médico Perito do INSS e a do Médico Particular que atendia a Autora. Como regra geral, tem-se que após a alta previdenciária a empregada está apta ao trabalho, o que induz à conclusão de que não apenas pode, mas deve se apresentar ao serviço, pois deve cumprir com sua principal determinação contratual, ou seja, apresentar-se e colocar-se à disposição do empregador para o trabalho. A empregada, por sua vez, que se apresenta à empresa, após a alta previdenciária, tem o direito de ser reintegrada ao posto de trabalho. No caso presente, o que se tem é a alta dada pelo Médico da Previdência Social em choque com o laudo do Médico particular da Autora que negava a capacidade física da paciente para o trabalho. A Autora sequer retornou à empresa para ser reavaliada pelo médico do trabalho (exame de saúde ocupacional de

regresso, conforme NR-7 do Ministério do Trabalho), única situação que imporá à empregadora o dever/poder de questionar o órgão previdenciário pela alta médica da empregada. O não pagamento dos salários do período posterior à alta do benefício previdenciário não pode ser imputado à empregadora, seja pela ausência de previsão legal e mesmo em instrumento coletivo neste sentido, quando inexistente qualquer comprovação de que a empregada teve obstado o seu retorno ao trabalho ou que tentou retornar ao posto de trabalho, assim permanecendo à disposição do empregador.”¹⁰²

Portanto, o obreiro é obrigado a apresentar-se ao trabalho para enquadrar-se no limbo jurídico trabalhista e previdenciário. Não ocorrendo a reapresentação do trabalhador, não poderá responsabilizar o empregador frente ao período em que ficou sem perceber salários, sendo que só haverá responsabilização da empresa quando comprovada sua recusa em reintegrar o obreiro.

¹⁰² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista 683-82.2015.5.09.0245. Relator Ministro: BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Data de Julgamento: 19/04/2017, 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT DEJT 28/04/2017.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa partiu de uma breve análise sobre as figuras trabalhistas da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, como também suas hipóteses legais e consequências jurídicas. Viu-se que a suspensão do contrato de trabalho é cessação temporária pelo empregado da prestação de serviço, com a inexistência do pagamento de salário e sem a contagem do período de afastamento para os efeitos legais. Enquanto a interrupção é a paralisação temporária do trabalho pelo empregado, havendo o computo do tempo de serviço para todos os efeitos legais e com a percepção do salário.

Percebeu-se as principais consequências da interrupção e suspensão do contrato de trabalho nas causas de afastamento por consequência de acidente de trabalho, tanto em relação aos efeitos contratuais, obrigações do empregador e, também, da cobertura previdenciária por incapacidade laboral do obreiro.

De acordo com o estudado, nos afastamentos decorrentes da incapacidade laboral do empregado, nos primeiro 15 (quinze) dias o contrato restará interrupto, ou seja, há pagamento dos salários, porém inexistente prestação de serviço. A partir do 16º (décimo sexto) dia, com a concessão de benefício previdenciário incapacitante, o contrato estará suspenso, não haverá prestação de serviços e nem pagamento dos salários.

Demonstrou-se que segurado/empregado que sofrer infortúnio laboral que gere a incapacidade temporária ou parcial ou total ou permanente, ou até mesmo implique a redução da capacidade laboral, estará protegido pelos benefícios previdenciários acidentários, que além de prover a substituição da renda ou sua complementação, também permite a proteção ao emprego e manutenção do contrato de trabalho conferindo estabilidade de 12 (doze) meses ao acidentado e percepção dos depósitos fundiários, por parte do empregador.

Posteriormente, enfrentou-se a questão da alta médica e a cessação do benefício previdenciário, com o consequente dever de reapresentação do obreiro ao trabalho. Chegou-se ao aparecimento do fenômeno do limbo jurídico trabalhista e previdenciário, que ocorre após a cessação do benefício previdenciário quando o obreiro tem garantia de retorno ao emprego, porém aparece um impasse entre a

avaliação efetuada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho que atesta pela incapacidade laboral, caracterizando-se pelo período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários

Demonstrou-se as características do limbo jurídico, bem como, o desamparo social experimentado pelo obreiro no momento que permanece sem receber salário do empregador e benefício previdenciário do INSS, em razão da lacuna da lei que não normatizou e regularização do ato da alta previdenciária e o efetivo retorno do obreiro ao trabalho, restando ao judiciário solucionar os conflitos decorrentes destes casos.

Logo, estudou-se a responsabilidade do empregador frente esta situação, sendo que em respeito ao princípio da continuidade do trabalho, proteção ao empregado e dignidade da pessoa humana, bem como, com as normas legais e jurisprudenciais possui o dever de restabelecer os proventos salariais.

Portanto, conclui-se que o limbo jurídico trabalhista e previdenciário é uma situação que ocorre diariamente das relações de trabalho e necessita imediatamente de solução jurídica que minimize o prejuízo sofrido pelo empregado e também cesse com a insegurança jurídica, tanto da classe empregadora como empregada.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: Legislação Complementar/Jurisprudência**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário**. 3. ed. Bahia: Juspodvim, 2012.

BARBOSA, Magno Luiz, DE BRITO, Cristiano Gomes. **Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.